Aguas Municipales de Vitoria-Gasteiz, S.A.

AMVISA

Vitoria-Gasteizko Udal Urak, A.B.

PLIEGO PRESCRIPCIONES TÉCNICAS PARA LA PRESTACIÓN SERVICIOS PROFESIONALES DE DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD, ELABORACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD CON SEGUIMIENTO Y SU APLICACIÓN EN AMVISA.

EXPEDIENTE Nº 25/2025

1. OBJETO DEL CONTRATO

El objeto del contrato lo constituye la prestación de los servicios profesionales de diagnóstico de igualdad y elaboración del segundo plan de igualdad de mujeres y hombres (en adelante, II Plan de Igualdad) y su posterior seguimiento y evaluación para AGUAS MUNICIPALES DE VITORIA-GASTEIZ, SOCIEDAD ANÓNIMA UNIPERSONAL, de conformidad con lo establecido en el presente Pliego de Prescripciones Técnicas, en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares y en su Carátula.

Los objetivos prioritarios son los siguientes:

- Operativizar políticas en materia de igualdad en su entorno de trabajo.
- Promover la aplicación de la perspectiva de género en el ámbito de actuación y en el marco de las competencias de AMVISA.
- Avanzar en la eliminación de la brecha de desigualdad.

2. ALCANCE DE LOS SERVICIOS Y PRESTACIONES A REALIZAR

El alcance de los servicios engloba las siguientes al menos estas tres fases:

1. Análisis y diagnóstico para la elaboración del Plan de Igualdad.

2. Elaboración del Plan de Igualdad en función de las conclusiones obtenidas del análisis y diagnóstico previo realizado e implementación del Plan de Igualdad.

3. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad implementado. Y posteriormente, llevar un seguimiento y realizar las evaluaciones que resulten necesarias para el correcto cumplimiento de lo dispuesto en el Plan de Igualdad.

- Para la primera: Durante la fase de análisis y diagnóstico para la elaboración del Plan de Igualdad la empresa contratista deberá:

  - Describir las características, estructura organizativa, situación de AMVISA individualmente considerada, atendiendo, en su caso, a las peculiaridades de cada centro de trabajo (ETAP ARAKA, EDAR CRISPIJANA, oficinas Puerto Rico y oficinas Gure Txokoa) y de la actividad desarrollada.

  - Describir, igualmente, el sector de actividad de servicios concreta, la dimensión de la empresa, la historia, la estructura organizativa y la dispersión geográfica de la misma.

  - Analizar: La plantilla de trabajadores por edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad, nivel de formación, etc.

- La información interna y externa sobre la publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje e imágenes no sexistas, información dirigida a la clientela, compromiso con la igualdad de empresas proveedoras, suministradoras, o clientes, etc.

- Medias en los procedimientos de selección y de contratación laboral, así como la formación de los trabajadores. Condiciones de trabajo.

- La clasificación profesional, retribuciones y realización de auditorías retributivas.

- La infrarrepresentación femenina.

- Protocolos en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. LGTBI

Tras realizar las tareas anteriormente indicadas, la empresa contratista deberá elaborar un informe que incluya sus conclusiones acerca del diagnóstico realizado en relación con la situación en AMVISA. Dicho informe deberá ser entregado a la entidad contratante previa a la elaboración del Plan de Igualdad.

Una vez finalizado el análisis y el diagnóstico de la situación y entregado a esta el informe correspondiente, la empresa contratista deberá elaborar el II Plan de Igualdad en función de lo concluido en el informe, atendiendo, a su vez, a los objetivos perseguidos por AMVISA.

- Para la segunda: para configurar el II Plan de Igualdad será necesaria la previa negociación entre la empresa contratista y la Comisión de Igualdad de AMVISA (integrada por uno o varios miembros del comité de empresa) a efectos de consensuar el contenido planteado

  Para ello, la empresa contratista desarrollará una propuesta de diseño del II Plan de Igualdad que contrastará con la Comisión de Igualdad de AMVISA. La referida Comisión podrá proponer modificaciones en la propuesta de diseño desarrollada por la empresa contratista y la introducción de las mismas.

  Una vez consensuada la propuesta de diseño del Plan de Igualdad, la empresa contratista elaborará el Plan de Igualdad que deberá ser implementado posteriormente.

  En todo caso, en esta fase durante la elaboración del II Plan de Igualdad, se deberán realizar reuniones de seguimiento entre la Comisión de Igualdad de AMVISA y la empresa contratista. Se aprobará en el Consejo con informes favorables de Función Pública y la Intervención antes de su publicación en el REGCON.

- Para la tercera: Una vez configurado el II Plan de Igualdad será imprescindible que la empresa contratista realice el seguimiento y evaluación correspondiente del

mismo (como mínimo, al menos con carácter anual), a fin de supervisar su correcta implantación y la idoneidad de las medidas para alcanzar los objetivos marcados.

3. CONVOCATORIA DE LAS REUNIONES, CON ELABORACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA, PREPARACIÓN DE ASUNTOS, ORDENES DEL DÍA, ACTAS Y SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE EJECUCIÓN.

La empresa deberá realizar el acompañamiento para la realización de reuniones para la implementación del Plan de Igualdad.

- Elaboración de convocatorias y actas de la Comisión de Igualdad.
- Realización de los informes de seguimiento anuales con las encuestas para dar cumplimiento a los requerimientos de las instituciones y de Emakunde.
- Una vez transcurridas las cuatro anualidades la empresa contratista deberá entregar a AMVISA un informe final de evaluación que prevea, como mínimo, el siguiente contenido:
- Situación inicial de AMVISA (esto es, situación previa a la implementación del Plan de Igualdad).
- Problemáticas surgidas durante el plazo de vigencia del Plan de Igualdad.
- Situación final de AMVISA (esto es, situación posterior a la implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad).

Para la impartición de formación en materia de igualdad será precisa un programa de desarrollo continuo para que se desarrolle según evolucione la gestión del contrato.

La formación en materia de igualdad tendrá como objetivo trasladar a las personas trabajadoras de AMVISA, unas nociones en materia de igualdad para la vida laboral y personal. El objetivo final que los asistentes es que adquieran unos conocimientos mínimos y para tener hechas las evaluaciones de impacto de género.

En Vitoria-Gasteiz a 22 de octubre de 2025.

Aguas Municipales de Vitoria-Gasteiz, S.A.
AMVISA
Vitoria-Gasteizko Udal Urak, SA

Firmado digitalmente por MIREN NEREA RECALDE BORDE - 11909552Z
Nombre de reconocimiento (DN): c=ES, o=AGUAS MUNICIPALES DE VITORIA-GASTEIZ SA AMVISA VITORIA-GASTEIZKO, ou=Ziurtagiri Profesionala - Certificado Profesional, title=JEFA DE AREA RRHH, 2.5.4.97=VATES-A01007376, cn=MIREN NEREA RECALDE BORDE - 11909552Z, givenName=MIREN NEREA, sn=RECALDE BORDE, serialNumber=11909552Z
Fecha: 2025.11.12 08:49:13 +01'00'
Versión de Adobe Acrobat: 2025.001.20756